



“Persisten en la universidad desigualdades sutiles entre hombres y mujeres” afirma Amaya Mendikoetxea, rectora de la UAM

Descripción

“Persisten en la universidad desigualdades sutiles entre hombres y mujeres que, por no ser evidentes, son más difíciles de combatir” afirmó **Amaya Mendikoetxea**, rectora de la Universidad Autónoma de Madrid (UAM), catedrática de Filología Inglesa y **delegada de la presidencia de CRUE para políticas de igualdad**, en una sesión sobre *“Mujer y universidad, los retos pendientes”* celebrada en la Universidad Internacional de La Rioja (UNIR).

Recalcó que “la mujer progresa adecuadamente en la universidad, pero necesita mejorar, porque se reproducen en la universidad patrones de desigualdad que viene de muy antiguo en la sociedad”.

La sesión formaba parte del ciclo **“La dimensión social de la universidad”**, dirigido por **Rafael Puyol**, presidente de UNIR. Este presentó a la ponente y subrayó la importancia histórica del paso dado por la mujer en la educación superior, si bien manifestó que son necesarias actuaciones para lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

“En el curso 2019-2020, las mujeres representan el 56% del total en estudios de grado, y superan a los hombres en el alumnado”

Amaya Mendikoetxea indicó que “el papel de la mujer en la universidad ha cambiado sustancialmente en el último siglo, singularmente desde la llegada de la democracia y el ingreso en la Unión Europea”. Recordó que **“hasta 1910, las mujeres no pudieron acceder a la universidad en las mismas condiciones que los hombres; y en 1935 no llegaban al 9%”**. Pero “en el curso 2019-2020, representan el 56% del total en estudios de grado, y superan a los hombres en el alumnado”.

Estos datos no deben ocultar, añadió, que “hay grandes núcleos de desigualdad y que se observan **déficits en la actividad de las mujeres en docencia, investigación, transferencia y gestión**”.

Brecha STEM

Los patrones de desigualdad se aprecian en la brecha en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés), donde **hay infrarrepresentación femenina en la rama tecnológica** (12,74% en Ingeniería Informática; 22,19% en Telecomunicaciones y 24,99% en Industrial) y en algunos grados de la rama científica (26,6% en Física).

Según el informe PISA de 2018, **sólo el 5,2% de las niñas ve su futuro laboral en ciencia y la tecnología**, frente al 15,3% de los niños, mientras que el 19,8% de las niñas se inclina por profesiones en ciencias de la salud, frente al 6,9% de los niños.

“Influyen a la hora de decantarse por carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, los estereotipos de género”

“Influyen a la hora de decantarse por carreras STEM los estereotipos de género” explicó la ponente. Diversos estudios -indicó- demuestran que a los 5 años, niñas y niños atribuyen la calificación de *muy listo, brillante* indistintamente a los dos géneros; pero a los 6 años se produce un cambio y tanto niños como niñas tienden a atribuir esa cualidad a los niños, y las niñas empiezan a dejar de interesarse por juegos que requieren habilidades intelectuales. Lo que lleva a extraer la errónea conclusión de que “si los científicos son genios, la ciencia no es para niñas”.

Pero tan preocupante es “que no haya mujeres en titulaciones de física, matemáticas o ingeniería, **como que no haya hombres en las disciplinas asociadas a los cuidados**, en educación o psicología, puesto que esto no hace sino reforzar los estereotipos de género”.

Reducir la brecha STEM -afirmó Amaya Mendikoetxea- “supone actuar desde edades muy temprana en el sistema educativo y en la sociedad”. “No se trata de forzar a nadie a estudiar lo que no le gusta” -matizó-, pero es preciso “animar a las niñas (y a los niños) a encaminarse hacia esas disciplinas”, porque representan “las profesiones del futuro, que están mejor remuneradas, y que son la fuerza motriz de la innovación, factor clave para el progreso tecnológico y económico, lo cual es crucial para España y Europa”.

Techos de cristal y suelos pegajosos

Respecto a la carrera científica, Mendikoetxea indicó que los llamados “techos de cristal” y los “suelos pegajosos” impiden la igualdad, según datos del documento [Universidad 2030 de CRUE](#). Los primeros -explicó- aluden “a barreras invisibles que impiden a las mujeres el ascenso a cargos y posiciones que ocupan los hombres”.

Se habla menos de los “suelos pegajosos”, que se refieren a “esa división sexual del trabajo que mantiene a las mujeres en empleos peor remunerados, de baja cualificación y escaso valor añadido”. Los techos de cristal se manifiestan en “la infrarrepresentación de las mujeres en cargos unipersonales en PDI (Personal Docente Investigador) **como rector/a o decano/a**”, mientras que los suelos pegajosos determinan la sobrerrepresentación de mujeres en la parte más baja de la pirámide organizativa debido, en buena medida, a la sobrecarga de trabajo que conllevan las responsabilidades familiares. Estos dos fenómenos se retroalimentan entre sí” apostilló la ponente.

Investigadoras: menos tasa de éxito que los hombres

Citando informes de la serie [Científicas en cifras \(Ministerio de Ciencia e Innovación\)](#) Mendikoetxea destacó, entre otros, el dato positivo del aumento de investigadoras (**un 41% en 2020, por encima de la media europea -34%-**). Pero persisten rasgos de desigualdad: la brecha STEM refleja un descenso especialmente preocupante de investigadoras en ingenierías y tecnologías (**12% de mujeres**) ; y las mujeres progresan más lentamente que sus compañeros en la carrera investigadora: produciendo lo que se llama **el efecto tijera**.

Además solicitan menos sexenios y sus tasas de éxito son inferiores en diversas áreas, alcanzando hasta 22 puntos porcentuales de diferencia en las ciencias empresariales, lo que influye en sus retribuciones y contribuye a la brecha salarial.

“El trabajo de las mujeres pasa desapercibido o simplemente se ignora, debido a que los hombres se autocitan un 70% más que las mujeres y a que estas tienden a citar a otras mujeres más que los hombres”

Esta desigualdad tiene **traducción en la producción científica**. “Las mujeres publican y patentan menos que los hombres. Esas diferencias se pueden atribuir, en parte, a que el trabajo de la mujer no aparece reconocido y atribuido en la misma medida que el de los hombres, lo que afecta tanto a las autorías como a las citaciones”. Y “pasa desapercibido o simplemente se ignora, debido a que los hombres se autocitan un 70% más que las mujeres -como apunta Criado Pérez– y a que éstas tienden a citar a otras mujeres más que los hombres”.

Así, señaló Mendikoetxea- **“la ‘brecha de productividad’ sería, en parte, una ‘brecha de atribución’** y conduciría a una ‘brecha salarial’, que se establece en **un 10,9%**, siendo mayor en complementos (16,9%) y destacando especialmente en liderazgo de proyectos de I+D (41,4%), según un estudio piloto de CRUE, Aneca y el Ministerio de Universidades”.

Efecto Matilda

Otro sesgo que compromete la igualdad es el llamado “efecto Matilda”, añadió la ponente. **“La percepción de que el trabajo masculino tiene más calidad científica que el de las mujeres**, singularmente en los campos intelectualmente más prestigiosos: altamente teóricos, que requieren razonamiento abstracto y capacidad analítica”. Así, por ejemplo, si física es la disciplina STEM con menos mujeres, las investigadoras en física teórica no alcanzan ni el 10%. Es fundamental, por tanto, “analizar el sesgo de género no solo *grosso modo* en las diferentes disciplinas, sino de forma más detallada en las subdisciplinas de cada materia”.

El reto de la innovación

Por otro lado, “la mujer ocupa un papel minoritario en innovación y transferencia, en un momento en que hay un cambio de paradigma que otorga un papel central a la innovación, esencial para impulsar la competitividad de Europa”. Aludió a algunos datos del informe [Mujeres e Innovación 2022 del Ministerio de Ciencia e Innovación](#). Entre las notas positivas cabe destacar “la aceleración en la proporción de recursos humanos en ciencia y tecnología entre las mujeres, con un incremento de casi 4 puntos porcentuales entre 2018 y 2021 (el doble que en el caso de los hombres); la mayor

participación de las mujeres en las actividades de transferencia, (en 3 de cada 4 patentes de prioridad solicitadas por el CSIC en 2020 al menos figuraba una mujer en la solicitud (107 de 147 solicitudes); y el mayor protagonismo de las investigadoras en el liderazgo de proyectos financiados I+D+I en el periodo 2017-2020.

Sin embargo, **solo un 24% del empleo** creado por las ayudas del CDTI (Centro para el Desarrollo Tecnológico y la Innovación) **ha sido para mujeres en 2020**, con mayor presencia en el sector de salud.

Un indicador muestra la implicación del PDI femenino en tareas de innovación y transferencia: “la primera (y hasta ahora única) convocatoria de sexenios de transferencia. **Las solicitudes presentadas por hombres duplican las de mujeres**; y mientras la tasa de éxito global es de un 42,47%, la tasa de solicitudes aprobadas por hombres es del 73%, mientras que la tasa de las mujeres es del 27%. Lo cual incide negativamente en la carrera académica e investigadora de las mujeres y ahonda la brecha salarial”.

Liderazgo: “las mujeres asumen más carga de gestión, pero tienen menor acceso a los poderes de decisión”

Respecto al liderazgo, Amaya Mendikoetxea indicó que, por regla general, “las mujeres asumen más carga de gestión, pero tienen menor acceso a los poderes de decisión”. Cada vez hay más equipos paritarios, pero **las mujeres están infrarrepresentadas en cargos unipersonales**, como rector, decano, director/a de Escuela, Institutos de Investigación. “Actualmente solo hay diez rectoras en un total de cincuenta universidades públicas españolas” subrayó. Son mayoría en el PAS (Personal de Administración y Servicios), pero minoritarias en puestos de decisión (Gerente/Vicegerente/Jefe de Servicio). Y son minoría en Consejos Sociales, Consejos rectores, y Consejos de Gobierno.

La ponente concluyó señalando, a este respecto, que es un error “poner el énfasis en las personas, en lugar de revisar los sistemas y las culturas. No son las mujeres las que necesitan ‘arreglos’ para superar el síndrome de la impostora o mejorar sus habilidades de liderazgo”.

Próximas sesiones del ciclo

En las siguientes sesiones del ciclo “**La dimensión social de la universidad**” se abordarán *La función cultural y la extensión universitaria*, con **Ignacio Villaverde**, rector de la Universidad de Oviedo; y finalmente, *La colaboración público-privada en el ámbito universitario*, con **Antonio Abril**, presidente de la Conferencia de Presidentes de los Consejos Sociales de España.

Fecha de creación

10/03/2023

Autor

Nueva Revista